

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PERAWAT DALAM PENDOKUMENTASIAN
ASUHAN KEPERAWATAN DI RUANG RAWAT INAP
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SUMEDANG
TAHUN 2020**

TESIS

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar Magister Manajemen
Pada Program Studi Magister Manajemen Konsentrasi Manajemen Rumah Sakit**

**Oleh :
Siti Halimah, S.Kep., Ners.
NPM 188020134**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS PASCASARJANA
UNIVERSITAS PASUNDAN
2020**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PERAWAT DALAM PENDOKUMENTASIAN
ASUHAN KEPERAWATAN DI RUANG RAWAT INAP
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SUMEDANG
TAHUN 2020**

¹Siti Halimah, ²Rully Indrawan, ³Horas Djulius
Pascasarjana Manajemen Rumah Sakit
Universitas Pasundan Bandung

ABSTRAK

Kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sumedang dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan serta faktor yang mempengaruhinya berupa kepemimpinan, motivasi dan beban kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Sumedang. Jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner disertai dengan teknik observasi dan kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur. Populasi penelitian sebanyak 315, diperoleh sampel 80 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian baik secara langsung maupun tidak langsung sebesar 22,2%. Besar pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian baik secara langsung maupun tidak langsung sebesar 19,4%. pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian baik secara langsung maupun tidak langsung sebesar 14,4%. Variabel Kinerja dipengaruhi secara positif oleh Kepemimpinan dengan koefisien jalur sebesar 0,417, Motivasi Kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,373. Sedangkan Beban kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja dengan koefisien jalur sebesar -0,302. Kesimpulan: terdapat pengaruh antara kepemimpinan, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Sumedang.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Beban Kerja, Pendokumentasian Asuhan Keperawatan

**THE INFLUENCES OF LEADERSHIP, MOTIVATION AND WORKLOAD
TOWARD NURSES' PERFORMANCE IN DOCUMENTING NURSING CARE
IN INPATIENT ROOM OF PUBLIC HOSPITAL DISTRICT SUMEDANG
IN 2020**

¹Siti Halimah, ²Rully Indrawan, ³Horas Djulius
*Post Graduate Management of Hospital
Pasundan University Bandung*

ABSTRACT

Nurses' performance of Inpatient Room Public Hospital District Sumedang can be seen from the nursing care quality also factors that influences it such as leadership, motivation and workload. The aims of this research was to know the influence of leadership, motivation and workload toward nurses' performance in documenting nursing care in inpatient room of Public Hospital District Sumedang. The type of this research was quantitative with descriptive and verificative analysis method. Data analysis technique used path analysis. Data collecting used questionnaires, observation and literatures. The population were 315 nurses, samples gained were 80 respondents. The research results showed that the influence of the head room leadership toward nurses' performance either directly or indirectly was 22.2 %. The influence of motivation toward nurses' performance either directly or indirectly was 19.4%. The influence of workload toward nurses' performance either directly or indirectly was 14.4%. The performance's variable was influenced positively by leadership with path coefficient was 0.417. The working motivaton with path coefficient was 0.373. While workload has negative influence toward performance with coefficient analysis -0.303. The conclusions there are influences between leadership, motivation and workload toward nurses' performance in documenting nursing care in inpatient room of Public Hospital District Sumedang.

Keywords: *Leadership, Motivation, Workload, Documentation Performance of Nursing Care.*

PENDAHULUAN

Salah satu standar kinerja perawat dirumah sakit yaitu melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan. RSUD Sumedang merupakan rumah sakit umum tipe B yang berada di Kota Sumedang dan menjadi rumah sakit pusat rujukan bagi seluruh masyarakat wilayah Kabupaten Sumedang yang berjumlah sebanyak 1.154.458 jiwa dan menjadi rumah sakit pusat rujukan untuk puskesmas, klinik dan rumah sakit lainnya di Kabupaten Sumedang.

Berdasarkan studi pendahuluan di Rumah Sakit Umum Daerah Sumedang dengan mewawancarai delapan perawat dari berbagai ruangan menyatakan bahwa, yaitu: 1) Kepemimpinan yang ditunjukkan kepala ruangan sudah mampu mendukung perawat dalam melaksanakan tugas secara optimal, namun masih terdapat 5% responden menyatakan dalam melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan masih perlu bimbingan, 2) Kurangnya motivasi dari perawat untuk melaksanakan tugas asuhan keperawatan dimana 62,5% responden menyatakan kurangnya kemungkinan pengembangan diri bagi setiap perawat dengan status pegawai BLUD 3) mereka menyatakan bahwa aktifitas banyak dan kadang melelahkan karena mendapatkan tugas tambahan selain tugas pokok keperawatan baik berupa tugas pengurusan administrasi, pengurusan depo dan tugas lainnya, perawat juga menyatakan bahwa kadang-kadang ada pasien yang mendadak kritis yang memerlukan penanganan secara segera, sehingga perawat mengalami kewalahan dalam menangani pasien.

Dari hasil studi pendahuluan dilakukan pengecekan dokumentasi asuhan keperawatan di ruang rawat inap, dari 12 rekam medis peneliti menggunakan formulir Standar Depkes, didapatkan pengisian pengkajian 85%, pengisian diagnosis keperawatan 60%, perencanaan 80%, tindakan keperawatan 80% dan evaluasi 70% dari data tersebut tampaknya pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan masih kurang maksimal. Menurut standart dari Depkes pengisian dokumentasi keperawatan yaitu 80% - 100%. Hal ini menunjukkan bahwa dokumentasi

asuhan keperawatan yang berkesinambungan belum terlaksana dengan maksimal. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik ingin mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Sumedang.

Metode Penelitian

Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei analitik.

Populasi dan Sampel

Perawat ruang rawat inap dengan jumlah sampel 80 perawat.

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

<i>Variabel</i>	<i>Jumlah(orang)</i>	<i>Persentase(%)</i>
<i>Usia</i>		
< 25	10	12.5
25-35	27	33.75
36- 45	30	37.5
>45	13	16.25
Total	80	100
<i>Jenis Kelamin</i>		
Laki-laki	25	31.25
Perempuan	55	68.75
Total	80	100
<i>Masa Kerja</i>		
< 5 tahun	20	25
6-15 tahun	27	33.75
16-20 tahun	20	25
> 21 tahun	13	16.25
Total	80	100
<i>Pendidikan</i>		
SPK	0	0
Diploma	71	88.75
Sarjana	1	1.25
Profesi Ners	8	10
Magister	0	0
Total	80	100
<i>Status Pekerjaan</i>		
PNS	52	65.0
BLUD	28	35.0
Total	80	100

Sumber : kuesioner yang diolah, 2020

**Rekapitulasi Variabel Kepemimpinan
di Ruang Rawat Inap RSUD Sumedang
(n=80)**

No	Dimensi	Rata-Rata Skor	Kategori
1	Cara Berkomunikasi	4.01	Baik
2	Pemberian Motivasi	3.48	Baik
3	Kemampuan Memimpin	3.73	Baik
4	Pengambilan Keputusan	3.59	Baik
5	Kekuasaan yang positif	3.86	Baik
Rata-Rata		3.73	
Standar Deviasi		0.21	
Rentang		3.49 s.d 4.01	
Kategori		Baik	

Sumber : kuesioner yang diolah, 2020

Rekapitulasi jawaban memberikan nilai rata-rata Variabel kepemimpinan sebesar 3.73, yang berarti kepemimpinan kepala Ruang Rawat Inap RSUD Sumedang yang terdiri dari dimensi cara berkomunikasi, pemberian motivasi, kemampuan memimpin, pengambilan keputusan, dan kekuasaan positif diinterpretasikan dalam kriteria baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi cara berkomunikasi memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi pemberian motivasi memberikan gambaran yang paling rendah.

**Rekapitulasi Variabel Motivasi Perawat
di Ruang Rawat Inap RSUD Sumedang
(n=80)**

No	Dimensi	Rata-Rata Skor	Kategori
1	Kebutuhan Berprestasi	3.49	Baik
2	Kebutuhan Berafiliasi	4.36	Sangat Baik
3	Kebutuhan Berkuasa	4.30	Sangat Baik
Rata-Rata		4.05	
Standar Deviasi		0.49	
Rentang		3.49 s.d 4.36	
Kategori		Baik	

Sumber : kuesioner yang diolah, 2020

Rekapitulasi jawaban memberikan nilai rata-rata variabel motivasi sebesar 4.05 yang berarti motivasi di Ruang Rawat Inap

RSUD Sumedang diinterpretasikan dalam kriteria baik. Nilai rata-rata tertinggi berada pada dimensi kebutuhan berafiliasi dengan nilai 4.36 pada indikator dalam menyelesaikan pekerjaan, saya ingin cepat dan tepat tetapi tidak menyalahi prosedur yang ada, sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator mengenai dalam kebutuhan berprestasi yaitu penghargaan senantiasa diberikan jika saya bekerja dengan baik.

**Deskripsi Variabel Beban Kerja Perawat
di Ruang Rawat Inap RSUD Sumedang
(n=80)**

No	Dimensi	Rata-Rata Skor	Kategori
1	Target yang harus dicapai	3.27	Kurang Baik
2	Kondisi pekerjaan	3.86	Baik
3	Standar pekerjaan	3.79	Baik
Rata-Rata Beban Kerja		3.64	
Standar Deviasi		0.32	
Rentang		3.27 s.d 3.86	
Kategori		Baik	

Sumber : kuesioner yang diolah, 2020

**Deskripsi Variabel Kinerja Perawat
Dalam Pendokumentasian Asuhan
Keperawatan di Ruang Rawat Inap
RSUD Sumedang
(n=80)**

No	Dimensi	Rata-Rata Skor	Kategori
1	Pengkajian	3.77	Baik
2	Diagnosa	3.04	Kurang Baik
3	Perencanaan	3.37	Kurang Baik
4	Pelaksanaan	3.44	Baik
5	Evaluasi	3.14	Kurang Baik
5	Dokumentasi	3.64	Baik
Rata-Rata		3.40	
Standar Deviasi		0.28	
Rentang		3.04 s.d 3.77	
Kategori		Kurang Baik	

Sumber : kuesioner yang diolah, 2020

Analisa Data Verifikatif

Hubungan Antara Variabel Independen

		Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Beban Kerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.163	-.184
	Sig. (2-tailed)		.150	.101
	N	80	80	80
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.163	1	-.263*
	Sig. (2-tailed)	.150		.018
	N	80	80	80
Beban Kerja	Pearson Correlation	-.184	-.263*	1
	Sig. (2-tailed)	.101	.018	
	N	80	80	80

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja

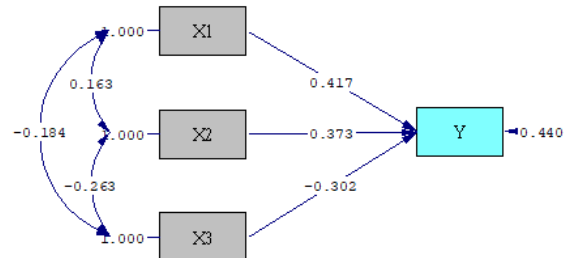
Hasil Uji Model Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.545	0.393		3.936	0.000
Kepemimpinan	0.362	0.068	0.417	5.343	0.000
Motivasi Kerja	0.351	0.075	0.373	4.692	0.000
Beban Kerja	-0.301	0.079	-0.302	-3.793	0.000

Variabel kinerja dipengaruhi secara positif oleh Kepemimpinan dengan koefisien jalur sebesar 0,417, Motivasi Kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,373. Sedangkan Beban kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja dengan koefisien jalur sebesar -0,302. Untuk koefisien jalur X_1 terhadap Y sebesar 0,417 artinya jika Kepemimpinan mengalami peningkatan yang baik maka akan meningkatkan Kinerja perawat sebesar 0,417 satuan atau Kepemimpinan akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan Kinerja Perawat sebesar 0,417. Untuk koefisien jalur X_2 terhadap Y sebesar 0,373 artinya jika Motivasi Kerja mengalami peningkatan yang baik maka akan meningkatkan Kinerja perawat sebesar 0,373 satuan atau Motivasi Kerja akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan Kinerja Perawat sebesar 0,373 satuan. Untuk koefisien jalur X_3 terhadap Y sebesar -0,302 artinya

jika Beban Kerja mengalami peningkatan maka akan menurunkan Kinerja perawat sebesar 0,302 satuan atau Beban Kerja akan memberikan kontribusi terhadap penurunan Kinerja Perawat sebesar 0,302 satuan.

Dengan demikian hipotesis konseptual yang diajukan telah teruji dan dapat diterima. Secara lengkap model struktural dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar Koefisien Jalur Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kepemimpinan, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Melalui			Total	Total
			Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Beban Kerja		
Kepemimpinan	0.417	0.174		0.025	0.023	0.222	22.2%
Motivasi Kerja	0.373	0.139	0.025		0.030	0.194	19.4%
Beban Kerja	-0.302	0.091	0.023	0.030		0.144	14.4%
Total Pengaruh						0.560	56.0%

Berdasarkan pada di atas dapat diketahui bahwa Kinerja Perawat dipengaruhi oleh pengaruh langsung dan tidak langsung. Pengaruh langsung variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat adalah sebesar 17,4% sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui Motivasi Kerja adalah sebesar 2,5% dan melalui Beban Kerja sebesar 2,3% sehingga apabila dijumlahkan totalnya menjadi 22,2%. Pengaruh langsung variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat adalah sebesar 13,9% sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui Kepemimpinan adalah sebesar 2,5% dan melalui Beban Kerja sebesar 3,0% sehingga apabila dijumlahkan totalnya menjadi 19,4%. Pengaruh langsung variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat adalah sebesar 9,1% sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui Kepemimpinan adalah sebesar 2,3% dan melalui Motivasi Kerja sebesar 3,0% sehingga apabila dijumlahkan totalnya menjadi 14,4%.

Berdasarkan hasil perhitungan total pengaruh secara parsial maka variabel yang memberikan kontribusi paling besar adalah Kepemimpinan dengan total pengaruh 22,2%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk meningkatkan Kinerja Perawat haruslah didukung oleh kepemimpinan yang baik. Meski demikian pengaruh variabel lain yang berpengaruh terhadap Kinerja yang diteliti pada penelitian ini pun cukup berarti yaitu Motivasi Kerja sebesar 13,9% dan Beban Kerja sebesar 14,4%.

UJI HIPOTESIS

Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7.571	3	2.524	32.263	.000 ^b
Residual	5.945	76	.078		
Total	13.515	79			

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh nilai Fhitung sebesar 32,263 dimana kriteria penolakan H_0 jika Fhitung lebih besar daripada Ftabel dengan derajat bebas $v_1=k=3$ dan $v_2 = n-k-1 = 80-3-1=76$ dan tingkat kepercayaan 95%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai Ftabel untuk $F_{0.05,3,79} = 2,725$. Dikarenakan 32,263 lebih besar dari 2,725 maka H_0 ditolak, artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat secara simultan atau dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat.

Kriteria Uji : Tolak H_0 jika thitung lebih besar dari ttabel atau $t_0 > t_{tabel}$ dengan $df = 80 - 3 - 1 = 76$ diperoleh t tabel = 1,992.

Hasil Uji Parsial Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat

Struktural	Koefisien Jalur	t _{hitung}	t _{tabel}	Kesimpulan
ρ_{YX_1}	0,417	5,343	1,992	H_0 ditolak, terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat

Sumber : Hasil Olah Data, 2020

Untuk koefisien jalur X_1 terhadap $Y = 0,417$ diperoleh nilai thitung sebesar 5,343 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5%, maka nilai t tabel atau $t_{0,05,76} = 1,992$. Sehingga dikarenakan thitung = 5,343 lebih besar dari ttabel = 1,992 maka H_0 ditolak atau dengan kata lain Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat sebesar 0,417 sehingga setiap kenaikan Kepemimpinan maka akan meningkatkan Kinerja Perawat sebesar 0,417 satuan.

Hasil Uji Parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat

Struktural	Koefisien Jalur	t _{hitung}	t _{tabel}	Kesimpulan
ρ_{YX_2}	0,373	4,692	1,992	H_0 ditolak, terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat

Untuk koefisien jalur X_2 terhadap $Y = 0,373$ diperoleh nilai thitung sebesar 4,692 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5%, maka nilai t tabel atau $t_{0,05,76} = 1,992$. Sehingga dikarenakan thitung = 4,692 lebih besar dari ttabel = 1,992 maka H_0 ditolak atau dengan kata lain Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat sebesar 0,373 sehingga setiap kenaikan Motivasi Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Perawat sebesar 0,373 satuan.

Hasil Uji Parsial Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat

Struktur al	Koefisien Jalur	t _{-hitung}	t _{-tabel}	Kesimpulan
ρ_{YX3}	-0,302	-3,793	-1,992	H₀ ditolak , terdapat pengaruh yang signifikan dari Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat

Untuk koefisien jalur X_2 terhadap $Y = 0,302$ diperoleh nilai thitung sebesar $-3,793$ dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5% , maka nilai t tabel atau $t_{0,05,76} = -1,992$. Sehingga dikarenakan thitung $= -3,793$ lebih besar dari ttabel $= -1,992$ maka H_0 ditolak atau dengan kata lain Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat sebesar $0,302$ sehingga setiap kenaikan Beban Kerja maka akan menurunkan Kinerja Perawat sebesar $0,302$ satuan karena arah hubungannya negatif.

PEMBAHASAN

A. Pembahasan Analisa Dekskriptif

1. Kepemimpinan Kepala Ruang Rawat Inap RSUD Sumedang

Rekapitulasi jawaban memberikan nilai rata-rata Variabel kepemimpinan sebesar 70% yang berarti kepemimpinan di Kepala Ruang Rawat Inap RSUD Sumedang memiliki nilai yang cukup baik. Kepemimpinan kepala ruangan ini dinilai dari beberapa dimensi yang terdiri dari dimensi cara berkomunikasi, pemberian motivasi, kemampuan memimpin, pengambilan keputusan, dan kekuasaan positif diinterpretasikan dalam kriteria baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi cara berkomunikasi memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi pemberian motivasi memberikan gambaran yang paling rendah.

2. Motivasi Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Sumedang

Berdasarkan tabel di atas rekapitulasi jawaban memberikan nilai rata-rata variabel motivasi kerja sebesar $4,05$ yang berarti Motivasi Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sumedang diinterpretasikan dalam kriteria sudah baik. Variabel motivasi

menjelaskan bahwa nilai rata-rata tertinggi berada pada dimensi kebutuhan berafiliasi dengan nilai $4,36$ pada indikator dalam menyelesaikan pekerjaan, saya ingin cepat dan tepat tetapi tidak menyalahi prosedur yang ada, sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator mengenai dalam kebutuhan berprestasi yaitu penghargaan senantiasa diberikan jika saya bekerja dengan baik.

3. Beban Kerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Sumedang

Berdasarkan tabel di atas rekapitulasi jawaban variabel beban kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sumedang memiliki nilai $3,64$. Variabel beban kerja yang memiliki nilai tertinggi berada pada dimensi kondisi pekerjaan dengan nilai $3,86$ sedangkan yang memiliki nilai rata-rata terendah berada pada dimensi target yang harus dicapai dengan nilai $3,27$.

Skor tertinggi dari beban kerja berada pada dimensi kondisi pekerjaan khususnya terdapat pada pernyataan pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya artinya perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sumedang ketika memberikan pelayanan bukan hanya pada saat jam kerja saja akan tetapi pada waktu istirahat juga memberikan pelayanan terhadap pasien di rawat inap. Nilai terendah dari variabel beban kerja berada pada dimensi target yang harus dicapai terdapat pada pernyataan jumlah pegawai saat ini sudah cukup untuk menanggapi pekerjaan yang sudah ada, pada poin pernyataan ini artinya responden banyak yang memilih tidak setuju sehingga dapat diartikan bahwa jumlah pegawai belum mencukupi untuk menanggapi pekerjaan yang sudah ada.

Adapun nilai terendah dari variabel beban kerja berada pada dimensi standar pekerjaan dengan nilai $3,25$ terdapat pada pernyataan tingkat beban kerja sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan. Pernyataan ini dapat diartikan bahwa beban kerja perawat Rawat Inap RSUD Sumedang dalam memberikan pelayanan setiap harinya belum sesuai dengan standar pekerjaan dan masih mengerjakan pekerjaan di luar *job desk* perawat seperti

merapikan ruangan pasien, mempersiapkan administrasi pasien pulang dan lain sebagainya.

Beratnya beban kerja perawat pada instalasi rawat inap RSUD Sumedang disebabkan karena jumlah pegawai belum mencukupi untuk menanggapi pekerjaan yang sudah ada dan selain itu banyaknya aktivitas tidak langsung yang harus di kerjakan perawat pelaksana pada tiap shiftnya dimana kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang tidak mungkin dihindari dan masih berhubungan dengan kebutuhan dan kepentingan pasien dan perawat.

Apabila melihat hasil analisis deskriptif pada variabel beban kerja perawat ruangan menunjukkan kondisi yang cukup tinggi. Berdasarkan uraian dari rata-rata jawaban responden tersebut di atas, menunjukkan bahwa beban kerja perawat di RSUD Sumedang dipersepsikan cukup tinggi. Beberapa indikator yang dinilai rendah mempersepsikan bahwa hal tersebut yang membuat beban kerja perawat semakin rendah sehingga perlu untuk dipertahankan yaitu mengenai kondisi terhadap frekuensi tindakan keperawatan yang tinggi terhadap pasien menjadi beban buat perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.

4. Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Sumedang

Rekapitulasi jawaban memberikan nilai rata-rata variabel kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan sebesar 3.40 berada di rentang 3.14 s.d 3.96, yang terdiri dari dimensi pengkajian, diagnosa keperawatan, implementasi, evaluasi dan dokumentasi dapat di interprestasikan kinerja perawat dalam melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan berada pada kriteria yang kurang baik. Apabila dibandingkan tiap dimensi dimensi pengkajian memiliki gambaran yang paling baik dengan nilai 3.77 sedangkan dimensi diagnosa keperawatan memberikan gambaran yang paling rendah dengan nilai 3.04.

Dimensi pengkajian yang dilakukan perawat Rawat Inap RSUD Sumedang memiliki nilai tertinggi berada pada pernyataan mencatat data yang dikaji sesuai dengan format dan pedoman pengkajian yang baku. Rumah sakit diberikan kewenangan dalam membuat SOP yang mengacu pada Kementerian Kesehatan, RSUD Sumedang memiliki SOP yang sudah baku dalam untuk pengkajian keperawatan terhadap pasien. Nilai terendah dari variabel kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan berada pada pernyataan yaitu menyusun prioritas diagnosis keperawatan lengkap mencantumkan problem etiology (PE).

B. Pembahasan Analisa Verifikatif

1. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Sumedang

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Sumedang

Berdasarkan perhitungan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dapat dirumuskan jalur sebagai berikut:

$$Y = 0,417 X + e_1$$

Persamaan jalur diatas menggambarkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang dirasakan oleh perawat yang di Ruang Rawat Inap RSUD Sumedang maka akan meningkatkan kinerja perawat dalam melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan. Dari perhitngan hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,343 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5%, maka nilai t_{tabel} atau $t_{0.05,76} = 1,992$. Sehingga dikarenakan $t_{hitung} = 5,343$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,992$ maka H_0 ditolak atau dengan kata lain Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat sebesar 0,417 sehingga setiap kenaikan

Kepemimpinan maka akan meningkatkan Kinerja Perawat sebesar 0,417 satuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala ruang rawat inap RSUD Sumedang mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat dalam melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan baik pengaruh langsung maupun tidak langsung, pengaruh langsung variabel Kepemimpinan kepala ruang rawat inap RSUD Sumedang terhadap Kinerja Perawat dalam melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan adalah sebesar 17,4%.

b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Sumedang

Berdasarkan perhitungan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dapat dirumuskan jalur sebagai berikut:

$$Y = 0,373X + e1$$

Dari perhitungan hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,692 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5%, maka nilai t_{tabel} atau $t_{0.05,76} = 1,992$. Sehingga dikarenakan $t_{hitung} = 4,692$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,992$ maka H_0 ditolak atau dengan kata lain Motivasi Kerja perawat Rawat Inap RSUD Sumedang berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan sebesar 0,373 sehingga setiap kenaikan Motivasi Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Perawat sebesar 0,373 satuan.

Persamaan jalur tersebut diatas menggambarkan bahwa semakin baik motivasi yang dirasakan perawat rawat inap RSUD Sumedang maka akan meningkatkan kinerja perawat dalam melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi perawat rawat inap RSUD Sumedang terhadap kinerja dalam melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan

memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung, pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja perawat adalah sebesar 13,9%. Motivasi perawat RSUD Sumedang memiliki nilai kriteria baik.

c. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Sumedang

Berdasarkan perhitungan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dapat dirumuskan jalur sebagai berikut:

$$Y = 0,302X + e1$$

Dari perhitungan hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -3,793 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5%, maka nilai t_{tabel} atau $t_{0.05,76} = -1,992$. Sehingga dikarenakan $t_{hitung} = -3,793$ lebih besar dari $t_{tabel} = -1,992$ maka H_0 ditolak atau dengan kata lain Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat sebesar 0,302 sehingga setiap kenaikan Beban Kerja maka akan menurunkan Kinerja Perawat sebesar 0,302 satuan karena arah hubungannya negatif.

Dapat disimpulkan bahwa beban kerja perawat rawat Inap RSUD Sumedang mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Besarnya pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat baik langsung dan tidak langsung sebesar 14,4%. Beban kerja tinggi berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Sumedang.

Kesimpulan

1. Kepemimpinan kepala ruangan Rawat Inap RSUD Sumedang yang terdiri dari dimensi cara berkomunikasi, pemberian motivasi, kemampuan memimpin, pengambilan keputusan dan kekuasaan positif diinterpretasikan dalam kriteria cenderung baik.
2. Motivasi perawat ruang Rawat Inap RSUD Sumedang yang terdiri dari dimensi kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan berkuasa diinterpretasikan dalam kriteria baik.
3. Beban kerja ruang Rawat Inap RSUD Sumedang yang terdiri dari dimensi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan yang diinterpretasikan dalam kriteria cenderung beban kerja tinggi.
4. Kinerja perawat dalam pendokumentasian Asuhan Keperawatan di ruang Rawat Inap RSUD Sumedang yang terdiri dari dimensi pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, implementasi, evaluasi dan cara dokumentasi yang diinterpretasikan dalam kriteria kurang baik. Terdapat beberapa indikator yang disarankan yaitu dalam penyusunan diagnosa keperawatan diperlukan pelatihan dan pemahaman yang memenuhi standar yang dibuat oleh DEPKES yaitu diagnosa yang terdiri dari Problem dan Etiologi, perlunya pelatihan tentang cara pendokumentasian sehingga perawat dapat meningkatkan ilmu pengetahuannya.
5. Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian Asuhan Keperawatan di ruang Rawat Inap RSUD Sumedang dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan Kinerja perawat dalam pendokumentasian Asuhan Keperawatan di ruang Rawat Inap RSUD Sumedang.
6. Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian Asuhan Keperawatan di ruang Rawat Inap RSUD Sumedang dengan arah yang positif. Hal

ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi karyawan maka akan meningkatkan kinerja perawat dalam pendokumentasian Asuhan Keperawatan di ruang Rawat Inap RSUD Sumedang.

7. Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung beban kerja terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian Asuhan Keperawatan di ruang Rawat Inap RSUD Sumedang dengan arah yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah beban kerja yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan kinerja perawat dalam pendokumentasian Asuhan Keperawatan di ruang Rawat Inap RSUD Sumedang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrilia, 2015. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Jurnal Jom Fekon*, Vol. 4 No. 1 (Februari) 2017.
- Natasia, 2014 . Hubungan antara Faktor Motivasi dan Supervisi dengan Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Discharge Planning di RSUD Gambiran Kota Kediri. Vol 12, No 4. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/722/697>
- Astuti , 2018. Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, Vol. 6, No. 2, pp. 42-50, September 2018.p-ISSN 2355-1488, e- ISSN 2615-2932
- Budiono & Sumirah, 2016. *Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta : Bumi Medika RI, 1994. Standar Peralatan, Ruang Dan Tenaga Rumah Sakit. Jakarta : Dirjen Yanmed
- Fraunfelder, et. al. Documented Nursing Interventions in Inpatient Psychiatry. *International Journal of Nursing Knowledge* Volume 29, No. 1, January 2018

- FS Tewel, 2017. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis Minahasa Utara. *Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017*, Hal. 3744-3753
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1996. *Organisasi : Perilaku Struktur, Proses, Binarupa Aksara, Jilid I*, Diterjemahkan oleh: Nunuk Adiarni, Edisi Kedelapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gillis, 1994. *Nursing Manajemen : A System Approach, 3rd Edition*. Philadelphia : W.B. Sanders Company.
- Hasibuan, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Keenam. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Ilyas, 2012. *Kinerja : Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: FKM UI
- Ilyas, Y. 2012. *Perencanaan SDM Rumah Sakit : Teori, Metoda, dan Formula*. Depok. FKM-UL.
- Indrawan, Rully & Yaniawati, Poppy, 2014. *Metologi Penelitian*. Bandung: Penerbit PT Refika Aditama
- Jefferies, D., Johnson, M., Nicholls, D., & Lad, S. (2012). A ward-based writing coach program to improve the quality of nursing documentation. *Journal Nurse Education Today*, 32, 647– 651.
- Kartini kartono. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Cetakan Keelapan. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 81/MENKES/SK/I/2004 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan
- Kepmenkes RI Nomor.857/Menkes/SK/IX/2009 *Tentang Pedoman Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Puskesmas*. Jakarta : Menteri Kesehatan.
- Mahendra , 2014. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, Vol. 1 No.1. hal. 22 – 42
- Mangkunegara, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja.
- Manurung, 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rs Bhayangkara Medan*. Medan : USU.
- Marlin & Dadang, 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Pendokumentasian Asuhan Keperawatan*, *Jurnal*, Fakultas Kedokteran Universitas Padjajaran, Bandung.
- Melynda, Mira. *Kualitas Dokumentasi Keperawatan Dan Beban Kerja Objektif Perawat Berdasarkan Time And Motion Study (TMS)*. Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga;2016.
- Muhammadiyah Siboro, 2011. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Perdangan*. Medan : USU
- Simamora, 2004. *Manajemen Sumber Data Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : STIE YKPN
- Nursalam, 2013. *Proses dan Dokumentasi Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medica

- Nursalam, 2018. *Manajemen Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medica
- 2009. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Selema Medika ,
- 2012. *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta : Selemba Medika ,
- 2015. *Manajemen Keperawatan*. Jakarta : Selemba Medika Prabowo, 2017. *Dokumentasi Keperawatan*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Potter & Perry, 2009. *Buku Ajar Fundamental Keperawatan Konsep Proses Dan Praktik*. Jakarta : EGC
- Raodhah, Nildawati, Rezky. 2017. *Hubungan Peran Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD SYEKH Yusuf Kabupaten Gowa*. Makasar : Vol.9.N0.1 6-7
- Robbins, 2006. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga
- Royani, 2010. *Hubungan Sistem Penghargaan Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umu aerah Cilegon Banten*. Depok : FIK UI Rumah Sakit Umum Daerah Porsea. Profil Rumah Sakit Umum Daerah Porsea Tahun 2015
- RL Chairina (2015) Pengaruh Kepemimpinan Trasformasional Terhadap Social Competence, Self Efficacy Dan Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Dr. Soebandi Jember. *Jurnal ISEI Jember* Volume 5 Nomor 1, April 2015.
- R Radianti (2015) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Saras Husada. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Salman, 2014. *Hubungan Peran Kepala Ruangan Sebagai Motivator Dengan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Di RSUD Balung*. Jember : Universitas
- Sahid Raharjo, 2019, Cara Melakukan Uji NOrmalitas Kolmogorof-Smirnov dengan SPSS, <https://www.spssindonesia.com/2014/01/uji-normalitas-kolmogorov-smirnov-spss.html>, tersedia [online] diunduh tanggal 01 Oktober 2020
- Sahid Raharjo, 2019, Uji Multikolonieritas dengan melihat Nilai Tolerance dan VIP dengan SPSS, <https://www.spssindonesia.com/2014/02/uji-multikolonieritas-dengan-melihat.html>, tersedia [online] diunduh tanggal 01 Oktober 2020
- Siswanto, 2013. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelengkapan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, Volume 16 No.2, Juli 2013, hal 77-84
- Suarli & Bahtiar, 2012. *Manajemen Keperawatan Dengan Pendekatan Praktis*. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* . Bandung: Afabeta.
- Trihastuti, 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rumah Sakit X*. Surabaya: Fakultas Keperawatan Universitas Air Langga
- Undang – Undang Kesehatan RI No.36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan : Jakarta UNIVERSITAS SUMATERA UTARA 93
- RI No. 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit : Jakarta
- Wang, N., Hailey, D & Yu, P. (2011). Quality of nursing documentation and approaches to its evaluation:A mixed-method systematic review. *Journal of Advanced Nursing*, 67 (9), 1858– 1875.
- Wibowo , 2014. *Manajemen Kinerja* . Jakarta: Erlangga